

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ № 12 г. Азова

_____ Т.А. Панченко
«27» декабря 2021 г.

М.П.

От работников:

Председатель ПК
МБДОУ № 12 г. Азова

_____ Л.В. Письменная
«27» декабря 2021г.
Протокол № от 27.12. 2021 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
к коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 12 г. Азова (ИНН 6140018841)
действующему с 2021г. по 2024 г.

Дополнительное соглашение
к коллективному договору
прошло уведомительную
регистрацию в управлении
по труду министерства труда
и социального развития
Ростовской области

Регистрационный номер № _____
от _____

Настоящее соглашение заключено между работодателем, в лице заведующего МБДОУ № 12 г. Азова Панченко Татьяной Александровной и работниками учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Письменной Людмилы Владимировны.

Стороны совместно договорились внести следующие изменения в коллективный договор на период 2021 – 2024 годы.

1. Считать утратившим силу Приложение 3 к Разделу 5 п.5.3. коллективного договора и читать его в следующей редакции:

Положение

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 г. Азова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 г. Азова» (далее – МБДОУ), разработано в соответствии с постановлением администрации города Азова от 24.11.2021 № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова» и определяет порядок формирования систем оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 г. Азова (далее – Положение), подведомственного Управлению образования администрации города Азова и Департаменту социального развития г. Азова по виду экономической деятельности «85.11 Образование дошкольное, 88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

Признать утратившим силу положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 г. Азова» от 31.01.2017 г.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - особенности условий оплаты труда педагогических работников;
 - условия оплаты труда руководителя МБДОУ и главного бухгалтера,
- включая порядок определения размеров должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Решением Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников МБДОУ (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником МБДОУ, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012

1.6. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета города Азова. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБДОУ самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБДОУ в пределах выделенных средств бюджета города Азова и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ за счет бюджета города Азова определяется Управлением образования администрации города Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 решения Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы

устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1
Таблица № 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	7607
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	8372

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка зарботной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12041
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	13242
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель- логопед (логопед);	13893

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ_по ПКГ общеотраслевых должностей
служащих в таблице № 3.**

Таблица № 3

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Второй квалификационный уровень делопроизводитель;	5316
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Второй квалификационный уровень Заведующий хозяйством;	5862
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Второй квалификационный уровень Бухгалтер 3-й категории	7103

2.3.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом

Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общеотраслевых профессий
рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень Сторож; дворник; уборщик служебных помещений	4169
	Подсобный рабочий; кастелянша; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кладовщик; слесарь сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	4411
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: Повар;	4957

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Специалист по закупкам;	6449

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем МБДОУ проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам МБДОУ, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам МБДОУ устанавливаются выплаты

компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5 – 15
	- логопедических группах – от 5 – 15 %	
	- дети инвалиды:	
	Более – 3 детей – 15 %	
	2 ребенка – 10 %	
	1 ребенок – 5%	

Примечание к таблице № 8.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются

в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются МБДОУ и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15

3.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:	
	при численности аттестуемых 1 - 2 человека	10
	при численности аттестуемых 3 - 4 человека	15
	при численности аттестуемых 5 человек и более	20

Примечание к таблице № 7.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

3. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1 – 3 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

3.5. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

3.6. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в учреждениях дошкольного образования.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды
выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются МБДОУ.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ

и ее размерах принимается:

руководителю МБДОУ – Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем МБДОУ в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета города Азова на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3

1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет	10 15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам МБДОУ могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном Управлением образования г. Азова, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам

устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам МБДОУ при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам МБДОУ надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам МБДОУ, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 14.

Таблица № 14

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
1	2	3

	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования города Азова молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.11. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а

также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам МБДОУ при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

**5. Условия оплаты труда руководителей учреждений,
главных бухгалтеров, включая порядок
определения должностных окладов, условия осуществления
выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей МБДОУ, и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада руководителю МБДОУ, и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 15.

Таблица № 15

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание к таблице № 13.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

5.2.3. Размеры должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

5.3. С учетом условий труда руководителю МБДОУ, и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

5.4. Руководителю МБДОУ, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю МБДОУ по решению Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования г. Азова в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова.

5.5. Руководитель учреждения, наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным

требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 16.

Таблица № 16

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,3.

5.6.3. По решению Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова, руководителю учреждения, главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических

работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.6.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.6.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

6.6.3. В периоды отмены образовательного процесса для обучающихся

по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

6.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.7.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.7.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.8. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы

на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководитель МБДОУ в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета города Азова и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования г. Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 4 к настоящему постановлению.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования г. Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам МБДОУ – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного, местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

2. Считать утратившим силу Приложение 4 к Разделу 5 п.5.6. коллективного договора и читать его в следующей редакции:

Положение
«О выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ № 12 г. Азова»

1. Настоящее положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с постановлением администрации города Азова от 24.11.2021 № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 19 г. Азова» от 30.12.2022 г.,

1.1.2. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за выслугу лет (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 12 г. Азова» р.4, п. 4.7.);
- за квалификацию (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 12 г. Азова» р.4, п. 4.9.);
- за наличие почетного звания (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 12 г. Азова» р.4, п. 4.11.)

1.1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается **комиссия по установлению выплат стимулирующего характера** (далее по тексту Комиссия).

2.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ № 12 г. Азова в соответствии с показателями результативности и эффективности труда работников;
- подготовка протоколов заседания Комиссии о назначении надбавок.

2.2 Комиссия принимает решение о присуждении надбавок открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.3. Председатель комиссии ежемесячно и (или) ежеквартально предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ № 12 г. Азова, самоанализ результатов деятельности педагогических работников, аналитическую информацию о показателях деятельности работников за отчетный период, год, которая является основанием для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

3.2. Порядок установления, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам:

3.2.1. Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников (Приложение № 1.1).

3.2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц и (или) квартал, полугодие, год на общую сумму баллов всех премируемых педагогических работников.

3.2.4. Для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому премируемому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым премируемым работником. Количество баллов может изменяться по каждому показателю, не превышая максимальное количество баллов.

3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;

- полностью или частично при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и устава МБДОУ № 12 г. Азова при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

3.5. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

3.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию в отчетном периоде.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

принимается Комиссией и утверждается руководителем в соответствии с локальным нормативным актом.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.2 Порядок установления, размер надбавки за качество выполняемых работ работникам:

4.2.1. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) на определенный период - месяц и (или) квартал, полугодие, год.

4.2.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере, с учетом выполнения критериев оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ (Приложение № 1.1.2).

4.3. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

4.4. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

5. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

5.1. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников МБДОУ № 12 г. Азова (приложение № 1.1.3).

5.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ.

**Показатели и критерии педагогических работников за интенсивность и
высокие результаты работы_
Воспитатель**

Ф.И.О. _____						
за _____			Г. _____			
№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самоанализ баллы	Оценка комиссии
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей	1. Высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости)	<u>Ранний возраст</u> Более 15%	0		
			15% и менее	5		
			<u>Сад</u> Более 10%	0		
			10% и менее	5		
		2. Выполнение плана детодней	<u>Ранний возраст</u> Менее 60%	0		
			60-75%	5		
			76-100%	10		
			<u>Сад</u> Менее 65%	0		
			65-79%	5		
			80-100%	10		
		3.Предупреждение детского травматизма	- имеются травмы в отчетный период - отсутствуют	0 4		
2	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	1. Участие в инновационной деятельности (инновационные площадки): <i>муниципальные</i>	- отсутствует - имеется	0 2		
		<i>областные</i>	-отсутствует - имеется	0 3		
		<i>федеральные</i>	- отсутствует - имеется	0 5		
		2. Внедрение инновационных технологий: • здоровьесберегающие технологии; • технологии проектной деятельности; • технология исследовательской деятельности; • информационно-коммуникационные технологии; • личностно-ориентированные технологии; • технология портфолио педагога; • игровые технологии и др.	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
		3. Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	- не принимает участие - однократное участие - систематическое участие	0 1 3		
		4. Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется - ведется от случая к	0 1		

		образовательной деятельности	случаю - работа носит системный плановый характер	5		
3	Повышение профессионального мастерства	1. Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (выступление на семинарах, конференциях, конкурсах, фестивалях и др.) <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 10		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		2. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, Интернет-конкурсах и др. <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 2 3		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 3 5		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 7		
		3. Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах и т.д.)	- не принимает участие - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 1 5		
		4. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках, участие в интернет-конкурсах и др.)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически, творческая позиция (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 3 7		
		5. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ № 12 г. Азова (участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации - активная позиция педагога в данном вопросе	0 3 7		
		6. Личный вклад в методическую работу МБДОУ № 12 г. Азова (разработка и реализация проектов различной	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (1 проект за отчетный период) - активная позиция	0 5 10		

		направленности)	педагога в данном вопросе (2 и более проекта за отчетный период)			
4	Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ № 12 г. Азова	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания)	- не проявляет творчества и инициативы - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации - личная инициатива, творческая позиция, эстетика	0 5 7		
5	Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ № 12 г. Азова	1. Подготовка: -к новому учебному году,	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		-праздникам,	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		-летнему периоду	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		-организация адаптационного периода и др.	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		2. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ № 12г. Азова	- не участвует -организация воспитанников и родителей - личное участие	0 5 10		
6	Организация воспитания и обучения детей с ОВЗ	Работа с детьми с ОВЗ, ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - носит системный плановый характер	0 2 5		
7	Информационная открытость МБДОУ № 12 г. Азова	1. Выполнение функций: администратора сайта МБДОУ № 12 г. Азова, корреспондента	- не участвует - однократно - активная позиция педагога в данном вопросе (наличие 3 и более публикаций) - ведущая роль	0 2 5 10		
		2. Наличие личного сайта/блога (указать адрес сайта/блога) с организацией обратной связи с педагогами, родителями (наличие публикаций за текущий период)	- отсутствует - имеется	0 5		

8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Углубленная работа педагога Наличие: - программы - плана	-отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 3 10		
9	За эффективность работы с родителями	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	- имеются - отсутствуют	0 5		
		2. Уровень решения конфликтных ситуаций.	- неудовлетворительный уровень; - удовлетворительный уровень	0 5		
		3. Своевременное внесение оплаты родителями (законными представителями) за содержание детей в МБДОУ, сбор квитанций об оплате	- менее 90% - 91% - 95% - 96% - 99% - 100%	0 1 5 10		
		4. Участие родителей в мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не принимают участие - участие от случая к случаю - активное участие	0 5 10		
Максимальное количество баллов				210		

 Подпись педагога
 Председатель комиссии _____ / _____ /
 Секретарь _____ / _____ /
 Члены комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /

**Показатели и критерии за интенсивность и высокие результаты работы
Старший воспитатель**

Ф.И.О.

за _____ г.

№ п / п	Критерии	Показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Само анализ баллы	Оценка комиссии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	1. Участие в инновационной деятельности (инновационные площадки): <i>муниципальные</i>	- отсутствует - имеется	0 2		
		<i>областные</i>	- отсутствует - имеется	0 3		
		<i>федеральные</i>	-отсутствует - имеется	0 5		
		2. Внедрение инновационных технологий: здоровьесберегающие технологии; технологии проектной деятельности; технология исследовательской деятельности; информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; технология портфолио педагога; игровые технологии и др.	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
		3. Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ, локальных актов и др.	- не принимает участие - однократное участие - систематическое участие	0 1 3		
		4. Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 2		
2	Повышение профессионального мастерства	1. Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, конкурсы фестивали и др.) <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 10		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 15		

		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 20		
		2. Участие педагогов МБДОУ № 12 г. Азова в конкурсах, фестивалях и др. <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 1 5		
	Повышение профессионального мастерства	<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 7		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 10		
		3. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, Интернет-конкурсах и др. <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 2 3		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 3 5		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 7		
		4. Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет олимпиадах и т.д.)	- не принимает участие - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 1 5		
		5. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках, участие в Интернет-конкурсах и др.	- не принимает участие - работа ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически, творческая позиция (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 3 6		
3	Работа с молодыми специалистами	Наставничество	- отсутствует - одноразовая помощь - ведется систематически	0 5 10		
4	Реализация системы методической работы	Ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	- не ведется; - ведется от случая к случаю - носит системный характер	0 5 10		
5	Создание комфортных условий для участников	1. Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.	- не проявляет инициативы - самостоятельность принимаемых решений	0 5		

	образовательного процесса	2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	- не реализуются - реализуются	0 3		
		3. Эффективность и качество выполнения управленческих решений	- не выполняются -выполняются частично - выполняются в полном объеме	0 2 5		
		4. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция	0 3 5		
6	Организация воспитания и обучения детей с ОВЗ	Работа с детьми с ОВЗ, ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - носит системный плановый характер	0 2 5		
7	Информационная открытость МБДОУ № 12 г. Азова	1. Выполнение функций: администратора сайта МБДОУ № 12 г. Азова, корреспондента	- ведущая роль - не участвует - однократно - активная позиция педагога в данном вопросе	10 0 2 5		
		2. Наличие личного сайта/блога (указать адрес сайта/блога) с организацией обратной связи с педагогами (наличие публикаций за текущий период)	- отсутствует - имеется	0 5		
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Контроль углубленной работы педагогов (наличие программы, плана)	-отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 5 10		
9	За эффективность работы с родителями	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	- имеются - отсутствуют	0 5		
		2. Уровень решения конфликтных ситуаций и др.	- неудовлетворительный уровень -удовлетворительный уровень	0 7		
		3. Контроль своевременного внесения оплаты родителями (законными представителями) за содержание детей в МБДОУ	-отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 1 5		
Максимальное количество баллов				150		

Подпись педагога

Председатель комиссии _____ / _____ /
Секретарь _____ / _____ /
Члены комиссии: _____ / _____ /

Показатели и критерии за интенсивность и высокие результаты работы
Музыкальный руководитель

Ф.И.О.

за _____ Г.

№ п/ п	Критерии	Показатели	Значение показателя, условие	Возмож- ное кол- во баллов	Само анализ баллы	Оценка комис- сии
1	Реализация социокульту- рных проектов, инновацион- ных программ (инновацион- ная деятельност- ь, социальные проекты и др.)	1. Участие в инновационной деятельности (инновационные площадки): <i>муниципальные</i>	-отсутствует - имеется	0 2		
		<i>областные</i>	- отсутствует - имеется	0 3		
		<i>федеральные</i>	- отсутствует - имеется	0 5		
		2. Внедрение инновационных технологий: 1. Здоровьесберегающие технологии. Формами работы на муз. занятиях являются: музыкально-валеологический аспект (исполнение песен, распевок), дыхательная и артикуляционная гимнастика, пальчиковые игры, музыкотерапия, физкультминутки, ритмопластика и др. 2. Игровые технологии. Основные формы – музыкальные и музыкально- дидактические игры. 3. Технология «Синтез искусств». Направлена в основном на восприятие музыки через привлечение других видов искусств (изобразительное искусство, театр, литература, хореография). 4. Проектная деятельность. 5. Информационно-коммуникационные технологии.	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
		3. Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДООУ, авторских программ	- не принимает участие - однократное участие - систематическое участие	0 1 3		
		4. Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 5		
2	Повышение профессионального мастерства:	1. Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (выступление на семинарах, конференциях, конкурсах, фестивалях и др.) <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 10		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие	0		

			- подготовка, участие - призовое место	10 15		
		2. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, Интернет-конкурсах <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 2 3		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 3 5		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 6		
		3. Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах и т.д.)	- не принимает участие - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 1 5		
		4. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках, участие в Интернет-конкурсах и др.)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически, творческая позиция (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 3 7		
		5. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ № 12 г. Азова (участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации - активная позиция педагога в данном вопросе	0 3 7		
		6. Личный вклад в методическую работу МБДОУ № 12 г. Азова (разработка и реализация проектов различной направленности)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (1 проект за отчетный период) - активная позиция педагога в данном вопросе (2 и более проекта за отчетный период)	0 5 10		

3	Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ № 12 г. Азова	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 5 7		
4	Создание комфортных условий для воспитанников в МБДОУ № 12 г. Азова	1. Подготовка: - к новому учебному году.	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		- к летнему периоду	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		2. Качественная подготовка к утренникам, праздникам и др. (разработка сценария, подготовка атрибутов, оформление музыкального зала)	- по инициативе других педагогов - активная позиция педагога	5 10		
		3. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не участвует - личное участие	0 10		
5	Организация воспитания и обучения детей с ОВЗ	Работа с детьми с ОВЗ, ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - носит системный плановый характер	0 2 5		
6	Информационная открытость МБДОУ № 12 г. Азова	1. Выполнение функций: администратора сайта МБДОУ № 12 г. Азова, корреспондента	- не участвует - однократно - активная позиция педагога в данном вопросе (наличие 3 и более публикаций) - ведущая роль	0 2 5 10		
		2. Наличие личного сайта/блога (указать адрес сайта/блога) с организацией обратной связи с педагогами (наличие публикаций за текущий период)	- отсутствует - имеется	0 5		
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Углубленная работа педагога Наличие: - программы - плана	- отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 3 10		
8	За эффективность работы с родителями	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	- имеются - отсутствуют	0 5		
		2. Уровень решения конфликтных ситуаций	неудовлетворительный уровень; - удовлетворительный уровень	0 5		

		3. Участие родителей в мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не принимают участие - участие в подготовке костюмов и атрибутов к мероприятиям - личное участие родителей в мероприятиях	0 10 10		
Максимальное количество баллов				180		

Подпись педагога _____

Председатель комиссии _____ / _____ /
 Секретарь _____ / _____ /
 Члены комиссии: _____ / _____ /

Показатели и критерии за интенсивность и высокие результаты работы

Инструктор по физической культуре

Ф.И.О.						
за			Г.			
№ п / п	Крите- рии	Показатели	Значение показателя, условие	Возможн ое кол-во баллов	Само анализ баллы	Оценка комис- сии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	1. Участие в инновационной деятельности (инновационные площадки): <i>муниципальные</i>	-отсутствует - имеется	0 2		
		<i>областные</i>	-отсутствует - имеется	0 3		
		<i>федеральные</i>	-отсутствует - имеется	0 5		
		2. Внедрение инновационных технологий: 1. Здоровьесберегающие технологии: - ритмопластика - динамические паузы (физкультминутки) - подвижные и спортивные игры - релаксация - гимнастика пальчиковая - гимнастика для глаз - гимнастика дыхательная - оздоровительный бег - проблемно-игровые (игротренинг и игротерапия) - самомассаж - технологии музыкального воздействия 2. Технологии проектной деятельности; 3. Технология исследовательской деятельности; 4. Информационно-коммуникационные технологии; 5. Личностно-ориентированные технологии; 6. Технология портфолио педагога; 7. Игровые технологии и др.	-отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 3 10		
		3. Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДООУ, авторских программ и др.	- не принимает участие - однократное участие - систематическое участие	0 1 3		
		4. Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 5		

2	Повышение профессионального мастерства	1. Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (выступление на семинарах, конференциях, конкурсах, фестивалях и др.) <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 10		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		2. Участие воспитанников в спортивных мероприятиях и др. <i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 2 3		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 3 5		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 6		
		3. Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах и т.д.)	- не принимает участие - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 1 5		
		4. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках, участие в Интернет-конкурсах и др.)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически, творческая позиция (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 3 7		
		5. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ № 12 г. Азова (участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации - активная позиция педагога в данном вопросе	0 3 7		
		6. Личный вклад в методическую работу МБДОУ № 12 г. Азова (разработка и	- отсутствует - ведется от случая к случаю (1 проект за	0 5		

		реализация проектов различной направленности)	отчетный период) - активная позиция педагога в данном вопросе (2 и более проекта за отчетный период)	10		
3	Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ № 19 г. Азова	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 5 7		
4	Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ № 19 г. Азова	1.Подготовка: к новому учебному году	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		- летнему периоду,	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		Качественная подготовка и организация спортивных праздников	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не участвует - личное участие	0 10		
5	Организация воспитания и обучения детей с ОВЗ	Работа с детьми с ОВЗ, ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - носит системный плановый характер	0 2 5		
6	Информационная открытость МБДОУ № 19 г. Азова	1. Выполнение функций: администратора сайта МБДОУ № 12 г. Азова, корреспондента	- не участвует - однократно - активная позиция педагога в данном вопросе (наличие 3 и более публикаций) - ведущая роль	0 2 5 10		
		2. Наличие личного сайта/блога (указать адрес сайта/блога) с организацией обратной связи с педагогами (наличие публикаций за текущий период)	- отсутствует - имеется	0 5		
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Углубленная работа педагога Наличие: -программы - плана	-отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 3 10		

8	За эффективность работы с родителями	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	- имеются - отсутствуют	0 5		
		2. Уровень решения конфликтных ситуаций	-неудовлетворительный уровень - удовлетворительный уровень	0 5		
		3. Участие родителей в мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не принимают участие - активное участие	0 10		
		Максимальное количество баллов		170		

Подпись педагога

Председатель комиссии _____ / _____ /

Секретарь _____ / _____ /

Члены комиссии: _____ / _____ /

**Показатели и критерии за интенсивность и высокие результаты работы
педагог психолог**

Ф.И.О.						
за _____ Г.						
№ п/п	Крите- рии	Показатели	Значение показателя, условие	Возмож- ное кол-во баллов	Само анализ баллы	Оценка комис- сии
1	Реализация социокульт урных проектов, инновацио нных программ (инновацио нная деятельнос ть, социальны е проекты и др.)	1. Участие в инновационной деятельности (инновационные площадки): <i>муниципальные</i>	-отсутствует - имеется	0 2		
		<i>областные</i>	-отсутствует - имеется	0 3		
		<i>федеральные</i>	-отсутствует - имеется	0 5		
		2. Внедрение инновационных технологий: здоровьесберегающие технологии; технологии проектной деятельности; технология исследовательской деятельности; информационно- коммуникационные технологии; лично-ориентированные технологии; технология портфолио педагога; игровые технологии и др.	-отсутствует - ведется систематически	0 10		
		3. Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ	- не принимает участие - однократное участие -систематическое участие	0 1 3		
		4. Подготовка документов для психолого- медико- педагогического консилиума, комиссии	- не принимает участие - ведется от случая к случаю -систематическое участие	0 7 10		
		5. Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 5		
2	Повышени е профессио нального мастерства	<i>на муниципальном уровне</i>	- не принимает участие -подготовка, участие - призовое место	0 5 10		
		<i>на региональном уровне</i>	- не принимает участие -подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		<i>на федеральном уровне</i>	- не принимает участие -подготовка, участие - призовое место	0 10 15		
		2. . Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, Интернет-конкурсах и др.	- не принимает участие -подготовка, участие	0 2		
		<i>на муниципальном уровне</i>	- призовое место	3		

		на региональном уровне	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 3 5		
		на федеральном уровне	- не принимает участие - подготовка, участие - призовое место	0 5 6		
		3. Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах и т.д.)	- не принимает участие - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 1 5		
		4. Распространение собственного опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях, сборниках, участие в Интернет-конкурсах и др.)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (наличие 1-2 подтверждающих документов) - ведется систематически, творческая позиция (наличие 3 и более подтверждающих документов)	0 3 7		
		5. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ № 12 г. Азова (участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации - активная позиция педагога в данном вопросе	0 3 7		
		6. Личный вклад в методическую работу МБДОУ № 12 г. Азова (разработка и реализация проектов различной направленности)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю (1 проект за отчетный период) - активная позиция педагога в данном вопросе (2 и более проекта за отчетный период)	0 5 10		
3	Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ № 12 г. Азова	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 5 7		
4	Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ № 12 г. Азова	1. Подготовка: - к новому учебному году,	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		Качественная подготовка к утренникам, мероприятиям, праздникам и др.	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		

		-организация адаптационного периода и др.	- не участвует - подготовка, участие - активная позиция педагога	0 5 10		
		2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не участвует - личное участие	0 10		
5	Результативность психологического сопровождения воспитанников с ОВЗ, детей инвалидов	Работа с детьми с ОВЗ, ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - носит системный плановый характер	0 2 5		
6	Информационная открытость МБДОУ № 12 г. Азова	1. Выполнение функций: администратора сайта МБДОУ № 12 г. Азова, корреспондента	- не участвует - однократно - активная позиция педагога в данном вопросе (наличие 3 и более публикаций) - ведущая роль	0 2 5 10		
		2. Наличие личного сайта/блога (указать адрес сайта/блога) с организацией обратной связи с педагогами (наличие публикаций за текущий период)	- отсутствует - имеется	0 5		
7	Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса	Доля участников образовательного процесса, охваченных формами просветительской работы (дни психологии, акции, мастерские и т.д.)	-отсутствует - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 3 10		
8	За эффективность работы с родителями	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	- имеются - отсутствуют	0 5		
		2. Уровень решения конфликтных ситуаций	- неудовлетворительный уровень - удовлетворительный уровень	0 5		
		3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ № 12 г. Азова	- не принимают участие - активное участие	0 10		
Максимальное количество баллов				180		

Подпись педагога _____

Председатель комиссии _____ / _____ /
 Секретарь _____ / _____ /
 Члены комиссии: _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Критерии оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ

Максимальное количество % - 200

Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по закупкам

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1	Качество выполняемой работы	50 %
2	Работа на сайтах Казначейства «ППО CFAR (СУФД)», АЦК «ФИНАНСЫ», АЦК « ПЛАНИРОВАНИЕ», ГМУ (bas.gov.ru) Официальный сайт о размещении информации государственных (муниципальных) учреждениях, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок- ЕИС 44-ФЗ, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок ЕИС 223-ФЗ посредством сайта Контур Экстерн Лайн: - (rostov.gks.ru) официальный сайт РФ РОССТАТ, (nalog.ru) официальный сайт РФ УФНС, (prfr.ru) официальный сайт ПФР, (fss.ru) официальный сайт ФСС.	50 %
3	Качественное предоставление статистической, оперативной и текущей отчетности и информации, соблюдение сроков ее предоставления	50 %
4	Внедрение прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	25 %
5	Отсутствия замечаний по результатам проверок	25 %

Заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	50 %
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	50%
4.	Качественное обеспечение безопасных условий пребывания детей в помещениях и на прогулочных участках.	25%
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Младший воспитатель, помощник воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей; в оформлении и оснащении групповых помещений.	50 %
3.	Отсутствие замечаний на качество ежедневной и генеральной уборки помещений со стороны администрации, медицинского работника; строгое соблюдение санитарно- гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН.	50 %
4.	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (праздники, утренники)	25%
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25%

Делопроизводитель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Своевременное ведение документации, информационно-справочного обслуживания по документам и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации	50 %
3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя МБДОУ	50%
4.	Качественная подготовка материала для архива	25%
5.	Отсутствие замечаний по вопросам ведения документооборота (качественное ведение установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, качественное оформление и ведение личных дел работников ДОУ)	25 %

Повар

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Строгое соблюдение норм, калорийности и режима питания (соблюдение графика выдачи пищи). Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	50 %
2.	Регулярное участие в составлении заявок на необходимые продовольственные товары, полуфабрикаты и сырье, контроль сроков реализации, количество и качество их поступления	50 %
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, администрации, сотрудников МБДОУ	50 %
4.	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников.	25%
5.	Систематическое соблюдение требований СанПиН.	25 %

Кухонный рабочий, подсобный рабочий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН и выполнение санитарно-эпидемиологических требований	50 %
3.	Соблюдение правил пользования инвентарем, посудой по назначению, в соответствии с маркировкой	50 %
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	25%
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Кладовщик

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	50 %
3.	Регулярное участие в составлении заявок на продукты питания, контроль сроков реализации, количество и качество их поступления	50 %
4.	Строгий учет наличия хранящихся на складе материальных ценностей	25%
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности.	25 %

Кастелянша

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	50 %
3.	Своевременное проведение предупредительных и профилактических мероприятий по ремонту мягкого инвентаря	50 %
4.	Качественное и своевременное оформление установленной документации	25%
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Электромонтер

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Качественный ремонт электропроводки, водонагревателей, стиральных машин	50 %
3.	Своевременное проведение предупредительных и профилактических мероприятий по бесперебойной работе электроосвещения, канализации и водоснабжения	25%
4.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, своевременная модернизация оборудования	50 %
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Дворник

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Своевременное выполнение сезонных работ: в летний период - покос сорной травы и качественная уборка территории МБДОУ, полив клумб; в зимний период –уборка снега и сбивание сосулек, посыпание дорожек, проезжей части песком и др.	50 %
3.	Отсутствие замечаний за санитарно- техническое состояние территории МБДОУ и обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников.	50 %
4.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	25 %
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Слесарь-сантехник

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Своевременное и качественное устранение травмоопасных предметов на детских игровых и физкультурных площадках	50 %
3.	Оперативность выявления и устранение неполадок, своевременное проведение ремонтных работ	25 %
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ, контролирующих и надзорных органов	50 %
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Обеспечение продления срока службы имущества и оборудования	50 %
3.	Своевременное проведение предупредительных и профилактических мероприятий по ремонту мягкого инвентаря	25 %
4.	Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН, обоснованных жалоб и замечаний по качеству предоставляемых услуг, соблюдение личной гигиены	50 %
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1.	Качество выполняемой работы	50 %
2.	Обеспечение продления срока службы имущества и оборудования	50 %
3.	Содержание помещений МБДОУ в соответствии с требованиями СанПиН.	5 0 %
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, родителей и сотрудников по созданию чистоты и порядка в МБДОУ, по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств.	2 5 %
5.	Отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности и пожарной безопасности	25 %

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 12 г. Азова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, Федеральным законом от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Азова от 24.11.2021 № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», *положением «Об оплате труда работников МБДОУ №12 г. Азова»*. Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБДОУ.

1.2. Цель премирования – усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, улучшение результатов и повышение эффективности деятельности МБДОУ.

1.3. Положение распространяется на всех сотрудников МБДОУ, работающих как по основному месту работы, так и на условиях совместительства.

1.4. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда и средств экономии по фонду оплаты труда.

1.5. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Показатели и порядок премирования

2.1. Положение предусматривает выплату премий по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

2.2. Выплата премий осуществляется с учетом выполнения показателей:

2.2.1. Качественная работа по приоритетным направлениям (дополнительным программам и проектам).

2.2.2. Высокий уровень работы с родителями (нетрадиционное проведение родительских собраний, семинаров и т.д.).

2.2.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2.4. Награждение грамотами и дипломами.

2.2.5. Выполнение больших объемов работы с высоким результатом, выполнение срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности.

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Размер премий максимальным пределом не ограничивается.

2.4. Предложение о премировании выносит заведующий, её размер определяется с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников МБДОУ.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

2.6. Работникам МБДОУ премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей в течение года.

2.7. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее положение действует со дня утверждения его заведующим и до введения нового документа

3. Считать утратившим силу Приложение 5 коллективного договора и читать его в следующей редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплате материальной помощи работникам МБДОУ № 12 г. Азова

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Азова от 24.11.2021 № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», *положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 12 г. Азова»*. Положение устанавливает порядок и условия материальной помощи работников МБДОУ № 12 г. Азова, финансируемое за счет средств муниципального бюджета, предусматривает фонд материальной помощи в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

2. Порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 12 г. Азова

2.1. Материальная помощь работникам МБДОУ № 12 г. Азова выплачивается в следующих случаях:

2.1.1. Материальная помощь работникам в связи со смертью членов семьи (супруга (и), детей, родителей), членам семьи (супругу (е), детям, родителям) в связи со смертью работника при наличии средств на указанные цели;

2.1.2. При рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

2.1.3. В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);

2.1.4. Материальная помощь выплачивается в связи с болезнью, санаторно-курортным лечением, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств и т.п.;

2.1.5. В случае острой необходимости.

2.2. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

2.3. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ № 12 г. Азова производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяет руководитель образовательного учреждения до 2-х должностных окладов. Размер и выплата материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Управления образования г. Азова на основании письменного заявления руководителя МБДОУ № 12 г. Азова.

2.4. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда материальной помощи, предусмотренного сметой доходов и расходов и лимитами бюджетных обязательств по соответствующему коду экономической классификации.

3. Заключительная часть.

Данное положение является примерным и может быть изменено в связи с изменением нормативной базы, указанной в п. 1.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498117

Владелец Панченко Татьяна Александровна

Действителен с 16.01.2023 по 16.01.2024